

Comment calculer l'effectif d'une entreprise de gardiennage pour déterminer le nombre de délégués du personnel ?

Réponse courte

L'article 3 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 renvoie à l'article **L.162-6.(1) alinéa 1 du Code du travail** pour la computation des travailleurs à temps partiel dans l'effectif en vue de la détermination du nombre de représentants du personnel. Les salariés à temps partiel ne comptent donc pas chacun pour une unité entière mais sont pris en compte au prorata de leur durée contractuelle.

Cette règle est particulièrement importante dans le secteur du gardiennage où le recours au temps partiel est fréquent. L'effectif ainsi calculé détermine le nombre de délégués titulaires et suppléants auxquels l'entreprise est soumise. Un calcul erroné peut entraîner l'insuffisance du nombre de délégués élus et l'annulation des élections sociales.

Définition

La **computation de l'effectif** est le mode de calcul permettant de déterminer le nombre de salariés d'une entreprise en vue de l'application des seuils légaux de représentation du personnel. Dans le secteur du gardiennage, ce calcul intègre les salariés à temps plein pour une unité entière et les salariés à temps partiel au prorata de leur durée contractuelle par rapport à la durée normale de travail, conformément aux dispositions du Code du travail.

Conditions d'exercice

Le calcul de l'effectif obéit à des règles définies par le Code du travail.

Condition	Détail
Salariés à temps plein	Comptés pour 1 unité chacun
Salariés à temps partiel	Au prorata de leur temps de travail (art. <u>L.162-6.(1) al. 1</u>)
Durée de référence	40 heures hebdomadaires (art. 19 CCT)
Travailleurs occasionnels	Inclus dans le calcul selon les mêmes règles
Cadres supérieurs	Exclus de la CCT mais inclus dans l'effectif légal
Période de référence	Selon les règles du Code du travail pour les élections sociales

Modalités pratiques

Le calcul de l'effectif suit un processus méthodique.

Étape	Détail
Recenser les salariés	Établir la liste complète des salariés (temps plein et temps partiel)
Calculer le prorata	Pour chaque temps partiel : heures contractuelles ÷ 40 heures
Additionner	Temps plein (1 chacun) + somme des prorata temps partiel
Exemple	50 temps plein + 20 temps partiel à 20h/sem = 50 + (20 × 0,5) = 60
Déterminer les seuils	Appliquer les seuils légaux de représentation du personnel

Pratiques et recommandations

Actualiser le calcul de l'effectif régulièrement, notamment avant les élections sociales, en tenant compte de toutes les entrées et sorties de personnel et des modifications de temps de travail.

Inclure les travailleurs occasionnels dans le calcul de l'effectif lorsqu'ils sont employés de manière récurrente, conformément aux règles de computation du Code du travail.

Documenter le mode de calcul détaillé avec la liste nominative des salariés, les heures contractuelles de chacun et le résultat de la computation, pour pouvoir le produire en cas de contestation des élections.

Consulter la délégation du personnel sortante et les syndicats signataires de la CCT en cas de doute sur le mode de calcul, en tenant compte des cadres supérieurs exclus, car un effectif sous-estimé peut invalider les élections sociales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3 CCT Gardiennage 2026-2027	Renvoi à l'art. <u>L.162-6.(1)</u> al. 1 pour la computation des temps partiel
Art. <u>L.162-6.(1)</u> du Code du travail	Règles de computation de l'effectif pour la représentation du personnel
Art. <u>L.162-8</u> du Code du travail	Seuils de délégation du personnel
Art. 19 CCT Gardiennage 2026-2027	Durée normale de travail : 40 heures hebdomadaires

Le secteur du gardiennage emploie fréquemment des salariés à temps partiel, ce qui rend le calcul de l'effectif au prorata déterminant pour le franchissement des seuils de représentation. L'entreprise doit veiller à ne pas sous-estimer son effectif réel pour éviter de se soustraire aux obligations de représentation du personnel.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.